

## РАЦИОНАЛИЗАТОРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК РЕЗЕРВ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ТРАНЗИТИВНОМ ОБЩЕСТВЕ

Мир осваивает пятый и переходит к шестому технологическому укладу, который характеризуется новыми техническими, технологическими и информационными возможностями. Стратегическая задача, реализуемая государственными органами Республики Беларусь, – максимально использовать эти возможности для выведения страны в разряд технологически и социально развитых государств. В связи с этим была разработана Программа инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы, а 2011 год объявлен Годом предпринимчивости, который проходил под знаком трех «И»: инициатива, инновации, инвестиции [1].

Для повышения конкурентоспособности национальной экономики необходимо развитие инновационного компонента в трудовом поведении работников, а именно: инициативности, стремления к усовершенствованию, освоению новых видов деятельности. В условиях переходной экономики предприятия зачастую испытывают недостаток средств на переоснащение и модернизацию. В этой ситуации не последнюю роль играет рационализаторство, которое можно рассматривать как инновационный компонент трудового поведения работника или, пользуясь оценкой известного белорусского социолога Г.Н. Соколовой, как «постоянные улучшающие инновации микроуровня» [2, с. 236].

Можно услышать мнение, что рационализаторство является пережитком Советского Союза, однако оно имеет значительный потенциал, что подтвердили результаты исследования, проведенного автором в июле 2011 года среди работников средних промышленных предприятий

машиностроительной отрасли города Могилева. Были опрошены работники ОАО «Техноприбор» и РУП ДП «Зенит». По данным отдела инноваций Могилевского облисполкома оба предприятия относятся к инновационно-активным организациям Могилевской области [3]. Методом анкетного опроса было опрошено по 90 работников на каждом предприятии, а также проведено полустандартизированное интервью с заместителем главного инженера на обоих предприятиях.

Результаты проведенного исследования показали, что рационализаторские предложения когда-либо подавал каждый пятый опрошенный работник. Участников рационализаторского движения на «Зените» больше, чем на «Техноприборе» (26,7 и 16,7% соответственно). На вопрос, почему «Вы не подавали рационализаторские предложения?» каждый четвертый респондент на обследованных предприятиях выбрал вариант «мысли были, но не оформил их в предложение». По мнению самих респондентов, инновационное мышление может преобразоваться в инновационное поведение при наличии определенных условий. Во-первых, это материальное вознаграждение – такой ответ дали 48,3% респондентов, далее следует «уверенность во внедрении предложенной идеи» – 30% опрошенных.

В законодательстве Республики Беларусь материальное вознаграждение для рационализаторов предусмотрено. В Положении о рационализаторстве, принятым Постановлением СМ РБ 17 февраля 2010 г. № 209 законодательно закреплено: размер вознаграждения за рационализаторское предложение и порядок его выплаты определяются локальными нормативными правовыми актами юридического лица, а также договором между юридическим лицом и автором (соавторами) [4]. По словам опрошенных экспертов (заместителей главного инженера) на обоих заводах, работник получает достаточное вознаграждение. Например, на заводе «Зенит» рационализатор получает 50% от прибыли, полученной в результате внедренного рационализаторского предложения, но не более 100 базовых

величин. Таким образом, условие, названное относительным большинством работников, выполняется.

Предположительно причина низкой инновационной активности кроется в другом: работников нужно агитировать к участию в движении рационализаторства, разъяснять его позитивное значение, важность для общества. Необходимо также использовать методы морального поощрения, которые, в последние годы все более вытесняются материальными. Работой по развитию данного движения должно заниматься руководство предприятия. В ответах работников, и особенно рабочих, прослеживается низкая осведомленность о позитивных последствиях перманентных улучшающих инноваций как для предприятия, так и для самого работника. Например, 23,3% работников ответили, что не подавали рационализаторские предложения, потому что никогда не задумывались над этим, 6,7% считают их ненужными, 3,3% ответили, что никто рядом этим не занимается и мне незачем, 1,7% решили, что не стоит за «копейки» напрягаться». Из вышеперечисленных вариантов ответов можно сделать вывод о необходимости «рекламирования» полезности подачи рационализаторских предложений.

В процессе анализа результатов исследования было выявлено, что работники слабо информированы об инновационной активности предприятия. Так, подавляющее большинство респондентов – 81,7% – не знают об инновационных изменениях, которые были проведены на предприятии в 2011 году. Представляется интересным тот факт, что это значение практически одинаково среди рабочих и ИТР. Отсутствие информации о положительном опыте внедрении инноваций способствует созданию удручающей атмосферы на предприятиях, апатии работников, падению заинтересованности в улучшении работы.

Трудовая активность работников предприятия зависит не только от их активной позиции, но и от самой производственной среды. Обновление производства, запуск новых видов продукции дает широкое поле для

совершенствования и наоборот. Так, например, на «Техноприборе», за 2 года может не поступить ни одного рационализаторского предложения. Эту ситуацию прокомментировал заместитель главного инженера следующим образом: «Основной продукт «Ручеек» мы выпускаем 27 лет. Технологический процесс его изготовления уже «облизан» до такой степени, что там уже просто нечего улучшать; можно сказать, доведен до технического совершенства». Этим и объясняется низкое количество рационализаторов, попавших в выборку.

Тем не менее, представляется возможность констатировать, что у работников предприятий, на которых проводилось данное исследование, имеется инновационный потенциал, основа в виде зачатков инновационного мышления, проявляющегося в виде интереса к нововведениям в своей профессиональной области, в равнодушии к состоянию своего предприятия и путям совершенствования его работы при помощи технологических нововведений, изменении в организации труда и повышении личного профессионального уровня.

Таким образом, для формирования инновационного типа поведения необходимо:

- усовершенствовать систему образования, путем более активного использования продуктивных методов обучения, обеспечения связи образования и практики, а точнее университетов и предприятий не только в области распределения молодых специалистов, но и в области их подготовки. Обеспечение научного сотрудничества ВУЗов и предприятий, было бы весьма полезным, так как предприятия не могут себе позволить содержать отделы, занимающиеся НИОКР.

- создание на предприятии духа соревновательности и соперничества в разработке улучшающих инноваций, посредством разъяснения их положительного эффекта, неисчерпанного потенциала, а также неоспоримой их полезности для предприятия и работника;

- создание на предприятии духа корпоративизма, налаживание каналов связи между работниками и руководством, путем обеспечения работников информацией об успехах предприятия, о реализованных инновациях и их эффекте.

#### Литература

1. Гусев, Н. Частному бизнесу – зеленый свет / Н. Гусев // газета Минская правда – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://minpraud.by/articles.php?id=10320&current\\_date=2011-05-26](http://minpraud.by/articles.php?id=10320&current_date=2011-05-26). – Дата доступа: 10.10. 2011.
2. Соколова, Г.Н. Экономическая реальность в социологическом измерении / Г.Н. Соколова. – Минск Белорусская наука, 2010. – 462 с.
3. Список инновационно-активных предприятий по Могилевской области // Информационно-инновационный портал Могилёвской области. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://innovation-mogilev.by/index.php?views=region.html>. – Дата доступа 11.07.2011.
4. Положение о рационализаторстве в Республике Беларусь. Постановление СМ РБ 17 февраля 2010 г. № 209 // Новости Беларуси. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://newsby.org/by/2010/02/17/text13517.htm>. - Дата доступа: 20.07.2011.
5. Быкова, А.А., Молодчик М.А. Практики «открытых инноваций» в России: эмпирическое исследование инновационного поведения предприятий Пермского края // Журнал «Корпоративные финансы». – №3, 2009. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.hse.ru/data/2011/08/25/](http://www.hse.ru/data/2011/08/25/). – Дата доступа: 18.07.2011.